Biuletyn środowisk pracowniczych # 31 | marzec 2011|

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER SPECJALNY

10 LAT IP



Próba bilansu i refleksje na temat modelu działania

W 2011 roku Inicjatywa Pracownicza obchodzi swoje dziesięciolecie. Rocznice są najlepszą okazją do refleksji | str. 5



Inicjatywa Pracownicza 2001-2011 - kalendarium

Inicjatywa Pracownicza (IP) powstała w 2001 r. jako nieformalna grupa, walcząca prawa pracownicze | str. 12



Felieton Marcela Szarego: Uparta obrabiarka

Maszyna numeryczna, na której pracuję, jest moją żywicielką od lat. To bardzo mądra maszyna... | str. 16

Ponadto w numerze

10 lat Inicjatywy Pracowniczej



Ostatnich kilkanaście miesięcy było dla Inicjatywy Pracowniczej trudnych z różnych powodów. Kryzys uderzył w ważne dla IP komisje zakładowe. Wielu członków straciło pracę, a ich rozpaczliwa obrona podjęta przez związek, skazana była na porażkę. Dodatkowo, niedawno śmierć zabrała nam naszych najlepszych działaczy. Musimy się jednak otrząsnąć, wykazać determinację i uwierzyć w swoją siłę i 10-letnie doświadczenie.

Jarosław Urbański



Inicjatywa Pracownicza, z początku jako nieformalna grupa, zaczęła działać 10 lat temu, tuż przed wzrostem fali protestów pracowniczych, jakich byliśmy świadkami w latach 2002-2003. W skład pierwszej ok. 20-30 osobowej grupy weszło zróżnicowane grono osób, przeważnie młodych, związanych ze środowiskami anarchistycznymi. W większości byli to jednak pracownicy i pracownice oraz bezrobotni. Kilku działaczy pracowało w dużych zakładach jak w Stoczni Szczecińskiej czy Hucie Cynku w Miasteczku Śląskim. W grudniu 2001 roku z inicjatywy środowiska szczecińskiego zorganizowano niespełna 200 osobową demonstrację upamiętniającą wydarzenia 1970 roku. Na początku 2002 roku nawiązaliśmy także kontakt z Marcelem Szarym i działaczami związkowymi z zakładów Cegielskiego. 28 czerwca 2002 roku po raz pierwszy ze związkowcami z NSZZ „Solidarność" i „Solidarność'80" z HCP, ok. 100 działaczy i sympatyków IP, pod czarno-czerwonymi sztandarami, przemaszerowało ulicami Poznania w proteście przeciwko masowym zwolnieniom. Były to pierwsze masowe akcje w jakich wzięliśmy udział.

W lipcu tego samego roku w Szczecinie, braliśmy udział w narodzinach Ogólnopolskiego Komitetu Protestacyjnego (OKP), któremu jako działacze Inicjatywy Pracowniczej pomagaliśmy organizować pracę biura i prezydium, a także ogólnopolskie akcje protestacyjne w lipcu i sierpniu 2002 roku. Do OKP przystąpiło wiele protestujących wówczas załóg. W tym też czasie nawiązaliśmy kontakt z pracownikami m.in. szpitala Rydygiera we Wrocławiu, Bizon-Bial z Białegostoku, Wagon z Ostrowa Wlkp., wrzesińskiego Tonsilu, Huty Sendzimira, z poznańską Goplaną, łódzkim Uniontexem itd. Znaleźliśmy się w centrum walk pracowniczych. Najważniejszym jednak ówczesnym doświadczeniem były walki pod ożarowską Fabryką Kabli pod koniec listopada 2002 roku. Przez wiele tygodni wspieraliśmy strajk pracowników blokujących bramy Fabryki Kabli. Protestowali przeciwko likwidacji ich zakładu i wywożeniu maszyn.

Działania te kontynuowaliśmy pomimo krytyki. Byliśmy atakowani za to, iż podejmując sprawy pracownicze, wracamy do XIX-wiecznej retoryki, która miała być już nieaktualna. Inni uparcie twierdzili z kolei, że nasze zaangażowanie powinniśmy bazować nie na współpracy ze związkami zawodowymi, ale wyłącznie na ruchu wolnościowym. Większość jednak widziała Inicjatywę Pracowniczą jako część szerszego, autentycznego ruchu pracowniczego i zawodowego, historycznie nawiązującego do anarcho-syndykalistycznych korzeni, tradycji przedwojennego Związku Związków Zawodowych, a także strajków sierpniowych oraz pierwszej „Solidarności".

W 2004 roku, jak pamiętamy, w zakładach Cegielskiego nastąpiło przesilenie. Fala dotychczasowych protestów opadła. Zaczęliśmy sobie zadawać pytanie - co dalej? Po tych dwuletnich doświadczeniach, część pracowników i działaczy „Solidarności'80" z HCP nie wyobrażała sobie powrotu do dotychczasowych praktyk biurokratycznego związku zawodowego. Zapragnęli organizacji bojowej, wytrwale broniącej interesów pracowniczych, nie ustępującej przed naciskami, których liderzy nie dają się skorumpować przez pracodawców i państwo; organizacji, która będzie otwarcie krytykować postępowanie etatystycznych związków zawodowych i stanowić dla nich alternatywę. Zwolennikami takiej postawy była właśnie IP. Dlatego, kiedy 16 pracowników z HCP powołało związek zawodowy, który miał spełnić ich oczekiwania, postanowili nazwać go „Inicjatywa Pracownicza". Na jego czele stanął Marcel Szary.

Siłę związku budowaliśmy żmudnie - od podstaw i na nowych zasadach. W ciągu pierwszego roku przystąpiło do nas w całym kraju raptem 100-150 osób. Niektóre komisje rozpadły się niemal zaraz po założeniu. Pierwszą ofiarą ataku na nasz związek padł Sławek Kaczmarek z łódzkiego Uniontexu. Po powołaniu przez strajkującą załogę „nowego" Uniontexu jako spółki pracowniczej, która miała ratować miejsca pracy, Sławek założył w firmie Inicjatywę Pracowniczą i został też członkiem Rady Nadzorczej z ramienia załogi. Szybko jednak menedżerowie pozbyli się go z Rady, a później – w grudniu 2004 roku - w sposób nielegalny wyrzucili za bramę i rozbili związek. Zwalnianie działaczy związkowych, zarówno z IP jak i innych organizacji, stawało się coraz częstsze. Na początku 2006 roku wzięliśmy w obronę Darka Skrzypczaka z Goplany (NSZZ „Solidarność") i przystąpiliśmy do Komitetu Pomocy i Obrony Represjonowanych Pracowników (KPiORP). Ponownie odezwały się głosy, że zaprzedaliśmy anarchistyczne ideały. krzyczano że bronimy związkowych biurokratów, atakowano też za konszachty z Sierpniem'80.

Tymczasem działania w ramach KPiORP nadały Inicjatywie Pracowniczej odpowiedniej dynamiki. Demonstracje, skupiające każdorazowo ok. 1000 osób (w obronie Skrzypczaka w kwietniu 2006 roku w Poznaniu; w obronie Kaczmarka w październiku 2006 roku w Łodzi; a następnie w obronie zwolnionego działacza IP Jacka Rosołowskiego z Impel Tom, w kwietniu 2007 roku

we Wrocławiu), w których Inicjatywa Pracownicza uczestniczyła jako osobny czarno-czerwony blok, były ważnymi dla nas wszystkich doświadczeniami. Pokazały one, że IP w sojuszu z innymi związkami zawodowymi, nie jest organizacją marginalną.



Osiągając stan 1000 członków nie staliśmy się oczywiście jakimś szczególnie dużym związkiem. Naszą przewagą była (i jest) aktywność i konsekwencja w działaniu. Wielu z nas, za związek zawodowy, za determinację w obronie praw pracowniczych, zostało wyrzuconych z pracy. W krótkiej historii naszego związku można naliczyć przynajmniej 30 tego rodzajów przypadków. Niektórzy z działaczy, jak Jacek Rosołowski, tracili pracę kilkakrotnie. Oprócz Jacka Rosołowskiego i Sławomira Kaczmarka wymieńmy jeszcze innych: Piotr Duplaga, Robert Szkwarek, Tadeusz Jakubczak, Roman Szczęsny, Aurelia Włodarczyk, Jolanta Szupyra, Łukasz Sibilak, Rafał Jackowiak, Piotr Krzyżaniak, Bartosz Kantorczyk, Dorota Rosa, Wojciech Idzik, Agnieszka Gałek, Mateusz Żuk, Krzysztof Stawicki, Anna Ziętarska, Agata Tokarska, Adam Zygmański i inni.

Wiele miejsca zaczęliśmy poświęcać także dyskusjom nad taktyką działania, dostosowując się do potrzeb i nowych warunków w zakładach na rynku pracy. Staliśmy się jednym z pierwszych środowisk pracowniczych podejmujących m.in. kwestie robotników sezonowych. Latem 2005 roku byliśmy inicjatorem głośnej, międzynarodowej akcji solidarnościowej ze zwolnionymi za walkę o prawa pracownicze i organizację strajku polskich pracowników TESCO z Irlandii, w tym członka naszego związku Radka Sawickiego. Protesty odbyły się w ośmiu miastach Wielkiej Brytanii (poparte przez centralę TGWU i przy zaangażowaniu Ewy Jasiewicz, oddanej sympatyczki naszego związku) w Irlandii oraz kilku miastach Polski (m.in. w Poznaniu, Szczecinie, Warszawie i Gdyni). Rok później w ramach KPiORP organizowaliśmy wspólnie z Sierpniem'80 akcje informacyjne w obronie praw pracowników sezonowych w ok. 100., a kilka miesięcy później w 50. miastach Polski.

Działacze nasi niejednokrotnie podejmowali też akcje strajkowe. W firmie Greenkett strajk najpierw wybuchł pod koniec 2006 roku. W odpowiedzi na niezrealizowane żądania dotyczące wynagrodzeń i poprawy warunków pracy, załoga z początkiem 2007 r. postanowiła powołać naszą organizację związkową. Do kolejnego strajku doszło w styczniu 2010 r. Bartosz Kantorczyk wraz z gdańskimi listonoszami, był inicjatorem ogólnopolskiego „dzikiego strajku" na Poczcie Polskiej, który wybuchł w listopadzie 2006 r. i rozlał się na cały kraj. Inicjatywa Pracownicza prowadziła też długotrwałą akcję strajkową w bielskim szpitalu (2009 r.). W 2007 roku Inicjatywa Pracownicza zorganizowała liczne nieformalne przestoje w pracy w zakładach H. Cegielski - Poznań SA trwające od kilkunastu minut do kilku godzin. Na wezwanie IP doszło także do jednodniowego strajku, gdy 90 procent załogi HCP naraz wzięło tzw. „urlop na żądanie". W wyniku protestu pracownicy HCP wywalczyli 30% podwyżki. Za organizację strajków skazany został Marcel Szary.

Oprócz tego na poziomie zakładów jest jeszcze codzienne, mozolne realizowanie funkcji, do których jako związek zostaliśmy powołani: obrona poszczególnych członków przed szefostwem w sądach pracy, walka na pisma z dyrekcjami zakładów, prace w komisjach socjalnych i radach pracowniczych, poradnictwo prawne, szkolenia, działalność informacyjna i wydawnicza, i tak dalej.

2010 rok zapamiętamy przede wszystkim jako rok, w którym Inicjatywa Pracownicza poniosła bolesną stratę. Najpierw zmarł Marcel Szary, a kilka miesięcy później Rafał Górski. Obaj byli czołowymi działaczami IP, których rodowód aktywności społecznej sięgał lat 80. M. Szary był jednym z działaczy podziemnej „Solidarności" w zakładach Cegielskiego w połowie lat 80. Rafał Górski rozpoczynał jako młody aktywista pod koniec lat 80. wiążąc się początkowo z ruchem niepodległościowym, a potem anarchistycznym. Rozczarowani transformacją ustrojową, kontynuowali swoją walkę, a ich drogi zeszły się w Inicjatywie Pracowniczej. Byli wzorem niezłomności i oddania sprawie ruchu syndykalistycznego.



Po 10 latach istnienia Inicjatywa Pracownicza zyskała wprawdzie określoną tożsamość, ale ciągle ważne są pytania o kierunki działań.



Uważam, że dynamika rozwoju Inicjatywy Pracowniczej uzależniona jest od wewnętrznego zróżnicowania, szerokiej formuły i różnych taktyk działania, przy jednoczesnym zachowaniu określonych preferencji ideowych i zasad.

Walka socjalna, o poprawę warunków płacy i pracy, pozostaje naszym najważniejszym punktem wyjścia. Jednocześnie posiada ona charakter polityczny, bowiem w ramach obecnego systemu nie można zagwarantować pracownikom trwałej poprawy warunków bytowych i odzyskania kontroli nad własnym życiem. Do tego potrzebne są zarówno zmiany polityczne i ustrojowe. Potrzebna jest krytyka obecnego systemu. Dotychczasowa zasada, obowiązująca od 1993 roku a wprowadzona po fali protestów pracowniczych w latach 1992-1993, mówiąca, że poprawa sytuacji pracowników możliwa jest na drodze dialogu i porozumienia pomiędzy pracodawcami, państwem i związkami zawodowymi, absolutnie zawodzi. Ten dialog jest pozorny. Faktycznie kryje się za nim przyzwolenie, aby pracodawcy – przy zgodzie lub bierności państwa a często także związków zawodowych – mogli bezwzględnie wyzyskiwać całe rzesze pracowników. Rząd, policja, sądy, władze lokalne itd. zazwyczaj sprzyjają pracodawcom oraz chronią ich interesy. To nie jest teza ideologiczna, ale wniosek empiryczny – takie przekonanie żywi większość pracujących i faktycznie się nie mylą. Widać to wyraźnie, kiedy analizujemy obecne mechanizmy polityczne.

Zatem nie dialog, tylko permanentne naciski na państwo i pracodawców, poprzez zawiązanie i cyrkulację walk pracowników o sprawy socjalne, wymuszą humanizację stosunków pracy i uwzględnienie interesów pracowniczych. Pozwolą też połączyć sprawy „ogólne" z konkretnym sporem na terenie zakładu czy miejsca zamieszkania. Tylko tym sposobem możemy, jako Inicjatywa Pracownicza, działać na rzecz strajku generalnego i powszechnego protestu, który ostatecznie pozwoli dokonać zmian ustrojowych i przeforsować rozwiązania korzystne dla pracowników. Muszą one – w moim poczuciu – oznaczać radykalną demokratyzację stosunków nie tylko w miejscu pracy, ale także w państwie. Nie powinniśmy się obawiać „otworzenia" zakładów pracy na sprawy lokalne i problematykę polityczną, ale jednocześnie nie możemy dopuścić, aby związek stał się przybudówką jakiejś partii czy ugrupowania politycznego. Naszym celem oczywiście nie jest walka o władzę, ale o samorządność. Jest zatem rzeczą zupełnie oczywistą, że komitety strajkowe i protestacyjne mogą i powinny przekształcić się w lokalne rady. To – ponownie – nie jest kwestią założeń ideologicznych, ale wynik naszego doświadczenia historycznego. Obecnie na czele samorządów stoją przedstawiciele biznesu, ewentualnie politycy biznes reprezentujący, co powoduje, że interesy szeregowych pracowników i mieszkańców są pomijane. Wrogą pracownikom działalność pracodawcy prowadzą nie tylko na poziomie zakładów pracy, ale także na poziomie władz lokalnych i rządu, od których funkcjonowania zależą losy m.in. bezrobotnych i emerytów. Od władzy bowiem zależy, jak długo i na jakich warunkach będziemy pracować.

Idea czy koncepcja, która traci związek z empirycznym doświadczeniem i z historycznym kontekstem, staje się bezużyteczną doktryną, kulą u nóg w działaniach związkowych. Nie powinniśmy zatem słuchać doktrynalnych podszeptów, nie tylko partii politycznych, ale i tych grup, które - choć ich liczebność zazwyczaj nie przekracza ilości tych członków IP, którzy stracili za swoją działalność pracę – czują się upoważnione do pouczania i dyktowania nam, co mamy robić i jak myśleć. Musimy sobie pozwolić na eksperymenty, na poszukiwania nowych metod działania, na możliwość błędu. Musimy odważnie podejmować różne taktyki. Otwierać się na różne środowiska. Używając mojego ulubionego powiedzenia zaczerpniętego od Hakim Beya – jako Inicjatywa Pracownicza powinniśmy raczej postępować jak „akuszerki", niż „ochroniarze". Jesteśmy zobowiązani kontynuować walkę podjętą przez Rafała Górskiego i Marcela Szarego, którzy nigdy ryzyka i zmiany się nie bali. Inicjatywa Pracownicza jest ich dziełem. Kiedy umierali, wierzyli, że nie zawiedziemy i tak jak oni damy z siebie wszystko - dla związku. Ich pogrzeby przerodziły w demonstracje pod hasłem: „Nie minuta ciszy, ale całe życie w walce". Pamiętajmy o tym. ■



Próba bilansu i refleksje na temat naszego modelu działania

W 2011 roku Inicjatywa Pracownicza obchodzi swoje dziesięciolecie. Ponieważ rocznice są najlepszą okazją do refleksji, autokrytyki i oceny, w którym miejscu się znajdujemy, poniżej prezentuję kilka refleksji odnośnie kondycji naszego związku oraz propozycji zmian naszego modelu działania.

Jakub Grzegorczyk



Próba bilansu

Inicjatywa Pracownicza powstała w 2001 r. jako nieformalna grupa osób zainteresowanych problematyką pracowniczą, wywodzących się z ruchu anarchistycznego. Przez ostatnie 10 lat udało nam się na podstawie tej grupy stworzyć realnie działający związek zawodowy liczący ponad 1000 członków, przejść od działalności czysto informacyjnej i rozważań teoretycznych do bezpośredniego udziału w walce o prawa pracownicze w zakładach pracy, wyjść poza środowiska czysto „polityczne" (ruch anarchistyczny) i rozpocząć współpracę z pracownikami, zdobyć pierwsze doświadczenia w dziedzinie prowadzenia protestów i strajków na terenie zakładu pracy (zakłady Cegielskiego w Poznaniu, szpital w Bielsku-Białej, Poczta Polska, Greenkett) oraz rozpocząć działalność społeczną (kampanie wsparcia dla polskich pracowników wyjeżdżających do pracy w Europie Zachodniej, kampania bojkotu produktów Coca-Cola Company). Udało nam się także nawiązać i utrzymać kontakty z podobnie działającymi związkami zawodowymi w Europie (Francja, Hiszpania, Niemcy, Szwecja, Grecja, Wielka Brytania, Włochy). Wszystko to udało się osiągnąć zachowując radykalną, bojową postawę i przyznając się do nieznanej i niepopularnej w Polsce tradycji anarcho-syndykalistycznej.

Bilans tych dziesięciu lat jest więc na pewno pod tymi względami pozytywny, choć ostatnio zaobserwować można pewien zastój (brak mobilizacji ogólnopolskich, spadek aktywności wielu komisji). Pomimo ogólnie pozytywnej oceny kondycji IP, trzeba pamiętać o kilku istotnych problemach, które w przyszłości mogą zaważyć na sytuacji związku.

Izolacja komisji i niska aktywność poza zakładami pracy

Ogólnie, można powiedzieć, że IP w chwili obecnej stanowi luźny zbiór zakładowych organizacji związkowych oraz lokalnych środowisk anarchistycznych skupionych w komisjach środowiskowych. Problem tkwi w tym, że struktury zakładowe „żyją własnymi sprawami" i w niewielkim stopniu interesują się sytuacją „poza" ich zakładem pracy. Przekłada się to na niskie zdolności mobilizacyjne IP – w chwili obecnej ciężko wyobrazić sobie akcje (demonstrację czy konferencję) w której uczestniczy większa grupa członków IP działających w konkretnych zakładach pracy. Wszelkie mobilizacje „ponadzakładowe" pozostają domeną osób zaangażowanych w komisje środowiskowe i ruch anarchistyczny. Aktywność związku jest więc w chwili obecnej skoncentrowana na wsparciu walk toczonych w poszczególnych zakładach, natomiast kwestie szersze typu zmiany prawa pracy, reformy systemu zabezpieczenia społecznego czy cięcia wydatków socjalnych, nie zajmują w niej wiele miejsca. Co więcej, w przypadku wielu walk w zakładach pracy, osoby w nie zaangażowane prowadzą je „autonomicznie"- w tym znaczeniu, że w niewielkim stopniu korzystają ze wsparcia reszty związku, nie informują o swoich potrzebach czy wypracowanych rozwiązaniach lub osiągniętych sukcesach.

Można więc powiedzieć, że przyjął się model działania oparty praktycznie wyłącznie na „cyrkulacji walk" - związku jako struktury zapewniającej informacje o walkach podejmowanych w konkretnych zakładach pracy, natomiast nieomal zanikła dziś „działalność społeczna" czy „mobilizacyjna" związku (występowanie w sprawach szerszych niż problemy konkretnego zakładu pracy), choć jeszcze jakiś czas temu związek potrafił się zmobilizować, jak choćby w przypadku demonstracji w latach 2006-2007 w obronie zwalnianych związkowców z różnych związków zawodowych.

Taki stan rzeczy nie jest zły sam w sobie (ważne jest przecież, aby związek umiał uszanować bieżące, codzienne problemy pracowników - te które dotykają ich bezpośrednio), jednak powoduje kilka istotnych problemów:

• podważa identyfikację ze związ-

kiem wśród członków struktur zakładowych („skoro liczymy i tak na siebie, to po co mamy zajmować się problemami innych pracowników?”);
• prowadzi do zaniku solidarności pracowniczej;
• sprowadza aktywność związkową wyłącznie do codziennej, bieżącej działalności w zakładach pracy, bez odniesień do społecznego czy ekonomicznego kontekstu, który wywołuje problemy na poziomie zakładowym. Tym samym może przybliżyć nas to do krytykowanego modelu korporacji dbającej tylko o własne interesy branżowe czy zakładowe, jaki reprezentują takie związki jak OPZZ, gdzie brak krytyki neoliberalizmu, czy w ogóle gospodarki kapitalistycznej, a koncentrują się jedynie na pojedynczych „złych szefach” czy partykularnych interesach swoich grup;

Problemy finansowe
Pewne problemy wynikają także z przyjętego modelu finansowania związku. Naszym jedynym źródłem dochodów pozostają składki członkowskie, jednak w praktyce większość z nich jest przeznaczana na finansowanie działalności zakładowej lub lokalnej. Nie ma praktycznego (choć jest statutowy) obowiązku odprowadzania pewnego procentu wpływów do kasa całego związku (prowadzonego przez Komisję Krajową). Ponieważ związek często sam zbiera składki (z pominięciem pracodawcy) jest problem z ich egzekwowaniem. Niewiele komisji zbiera składki za pośrednictwem pracodawcy czy odprowadza je w całości na konto prowadzone przez Komisję Krajową. Większość komisji wpłaca pieniądze na konto ogólnopolskie sporadycznie i według własnego uznania. W efekcie, działalność ogólnopolska jest chronicznie niedofinansowana, a co jakiś czas występują kryzysy finansowe. Mamy na pewno do czynienia z nierównomiernym rozłożeniem obowiązków finansowych (i to wcale nie wynikającym automatycznie z trudnej sytuacji niektórych struktur – równie dobrze przyczyną może być brak zainteresowania problemami poza swoim zakładem pracy), co podważa solidarność w ramach związku i uniemożliwia planowanie wydatków w dłuższym okresie czasu (np. zaplanowanie kilkuletniej kampanii promocyjnej związku).



Słabość merytoryczna
Wreszcie, choć IP ma się z pewnością czym pochwalić jeżeli chodzi o wiedzę na temat współczesnych problemów społecznych, ekonomicznych i politycznych, i mamy na swoim koncie kilka bardzo dobrych analiz, to mimo wszystko cały czas kuleje nasza działalność merytoryczna (teoretyczna). Pogłębione analizy, propozycje programowe, debaty na temat strategii rozwoju ruchu pracowniczego zajmują stosunkowo niewiele miejsca na naszej stronie internetowej, a seria wydawnicza w ramach której były udostępniane tj. Nowe Analizy i Strategie, od kilku miesięcy się nie ukazuje.

Braki widać zresztą nie tylko w sferze czystej teorii, ale także w kwestii znajomości i upowszechniania prawa pracy czy doświadczeń/rozwiązań z bieżących walk wypracowanych przez poszczególne osoby i komisje zaangażowane w związek. Rzutuje to negatywnie na nasze zdolności działania – przede wszystkim na poziomie zakładu pracy, gdzie ta wiedza jest kluczowa.

Do powyższych problemów można jeszcze dodać spadek dynamiki powstawania nowych komisji – nowe struktury nie powstają, a niektóre z już istniejących przestają działać. W tej sferze widoczny jest brak promocji związku, choć sam problem nie jest w stu procentach zależny od naszych działań.

Propozycje zmian
Omówione powyżej problemy nie podważają sensu działalności IP, ani nie przesądzają o jej „krytycznym stanie”. Są jednak na tyle poważne, że warto nad nimi dyskutować i szukać rozwiązań. Poniżej prezentuję kilka pomysłów, które być może będą przydatne w ustalaniu naszego modelu działania na najbliższe lata:

Rozpoczęcie działań „integracyjnych” - nacisk z pewnością warto położyć na próby zintegrowania istniejących komisji z „całym” związkiem. W praktyce najlepszym narzędziem wydaje się powrócenie do mobilizacji całego związku w formie akcji ulicznych (demonstracje, pikiety), informacyjnych (akcje ulotkowe, plakatowania, publicystyka) oraz działalności merytorycznej (konferencje, szkolenia, seminaria). Aby promować aktywne uczestnictwo członków związku w tych działaniach, wydaje się konieczne:
• planowanie w dłuższych okresach czasowych (np. ustalenie regularnej, corocznej mobilizacji w kwestii praw osób bezrobotnych lub dowolnego innego tematu),
• zapewnienie materiałów na określone tematy (nie tylko „ulotny” biuletyn, ale także materiały promocyjne takie jak ulotki i plakaty na określony temat, a także publikacje poszerzające wiedzę)
• tematy mobilizacji powinny być ustalane przy jak najszerszym udziale wszystkich członków związku – tak, aby podejmować kluczowe problemy (można w tym celu wykorzystać ankiety),
• warto starać się organizować szkolenia i spotkania dla członków związku i sympatyków, które pozwolą na zapoznanie ich z tematami krajowych mobilizacji

(np. cykl szkoleń pt. „Zakładowe struktury związkowe a problem rozwoju pracy czasowej" realizowany we wszystkich miastach, w których działa IP),

• angażowanie lokalnych i zakładowych struktur IP w proces decyzyjny poza zjazdami – np. w ciągu roku przeprowadzenie głosowania komisji na temat proponowanej mobilizacji,

• idee, do których odwołuje się IP (anarchosyndykalizm) muszą być w większym stopniu upowszechniane w związku – nie w formie tępej propagandy, ale raczej poprzez spotkania, debaty, dyskusje i publikacje (najlepszy przykład: broszura Rafała Górskiego o samorządności pracowniczej w Polsce).



Te działania rzecz jasna nie gwarantują automatycznie rozwiązania problemu „odseparowania komisji", są jednak jakimś krokiem w tę stronę.

Zmiana zasad finansowania związku – wydaje się konieczna zmiana zasad finansowania. Aby zachować tak cenną autonomię Komisji, nie musimy decydować o obowiązkowym odprowadzaniu całości składek na konto krajowe. Wystarczy np. ustalenie, iż każda Komisja ustala wysokość składek wg możliwości swoich członków, a następnie określony przez Zjazd Delegatów procent z kwartalnych wpływów każdej Komisji jest regularnie (np. w cyklu kwartalnym) przekazywany na konto ogólnopolskie zarządzane przez Komisję Krajową, realizującą ustalenia i decyzje Zjazdu Delegatów. W ten sposób nie centralizujemy polityki finansowej, ale staramy się równo rozkładać ciężar wspólnej działalności oraz motywujemy komisje do większego zaangażowania.

Nacisk na kampanie społeczne i powiązanie ich z aktywnością typowo „związkową"- IP ma szanse na przełamanie stereotypu związku postrzeganego jako grupa zainteresowana obroną wyłącznie swoich praw. Aktywność w takich sferach jak: walka o prawa socjalne (mieszkania, dochód gwarantowany), antymilitaryzm, antyfaszyzm, solidarność z imigrantami czy walka z pracą czasową pozwala także na wyjście poza wąskie interesy zakładowe i branżowe. Aby działalność ta nie była abstrakcyjna, należy pomyśleć nad sposobami powiązania jej z aktywnością na terenie zakładu pracy – może to się odbywać np. poprzez wspólne akcje organizacji lokatorskich i organizacji związkowych, udostępnianie członkom struktur zakładowych materiałów informacyjnych, wspólne debaty i dyskusje. Ważne przy tym jest, aby zaangażowanie IP w akcje społeczne było widoczne – sam udział osób należących do związku występujących jako członkowie innych inicjatyw (np. stowarzyszeń lokatorskich) jest niewystarczający. O wiele lepsze efekty przyniesie widoczna obecność delegacji IP na np. protestach antywojennych poprzez własne flagi, transparenty czy samodzielne opracowanie materiału - stanowiska na dany temat.

Rozwój pracy merytorycznej – analiza i opis obecnej rzeczywistości, przede wszystkim pod kątem praw pracowniczych jest kolejnym elementem, który może przyczynić się do rozwoju związku. Reaktywacja serii „Nowe analizy i strategie", konferencje tematyczne oraz własne publikacje IP (poradniki prawne, stanowiska, materiały pokonferencyjne) – to podstawowe działania, które możemy w tej kwestii podjąć. Warto przy tym starać się wybierać te tematy, które najsilniej i w najbardziej widoczny sposób łącza się z problematyką pracowniczą, np. kwestie bezrobocia czy systemu emerytalnego.

Działania promocyjne – wydaje się konieczne podjęcie bardziej aktywnych działań promujących IP. Aby związek był „widzialny w przestrzeni publicznej" potrzebne są przede wszystkim szeroko dostępne materiały takie jak plakaty, ulotki, broszury oraz wydarzenia promujące związek typu koncerty czy konferencje. Co ważne, działania te powinny być koordynowane w skali kraju, aby zapewnić wsparcie słabszym ośrodkom lokalnym. ■



Kobiety o Inicjatywie Pracowniczej

Przedstawiamy poniżej wyniki ankiety przeprowadzonej wśród kobiet zrzeszonych w Inicjatywie Pracowniczej. Zostały one przeprowadzone przez grupę Kobiety z Inicjatywą przed końcem 2010 r. W kwestionariuszu poprosiłyśmy członkinie IP o wyrażenie opinii oraz oczekiwań związanych z członkostwem w związku.

Pytania w ankiecie dotyczyły trzech tematów: (1) oceny działalności tak całej IP, jak i komisji, do których należą respondentki, (2) opinii i oczekiwań wobec dodatku do Biuletynu IP „Kobiety z Inicjatywą" oraz (3) opinii i potrzeb związanych z planowanym spotkaniem kobiet zrzeszonych w ramach Związku.

Na naszą ankietę odpowiedziało 38 kobiet, z których większość (24), działa w ramach Inicjatywy Pracowniczej od co najmniej 3 lat. Odpowiedzi na zadane pytania udzieliły członkinie z całego kraju, pracujące w wielu zawodach oraz bezrobotne. Uważamy, że opinie przedstawione w ankiecie są reprezentatywne dla wszystkich kobiet zrzeszonych w związku i dlatego tak ważne jest ich zaprezentowanie przy okazji zjazdu delegatów i delegatek.

Opinie na temat IP oraz komisji zakładowych/środowiskowych

Pierwsze pytanie, które zadałyśmy zawierało prośbę o wymienienie powodów przystąpienia do IP. Odpowiedzi te można podzielić na 2 grupy – powody pragmatyczne i ideologiczne. Tych pierwszych jest najwięcej – 43 i przejawiała się w nich chęć bieżącej walki o utraconą godność i prawa pracownicze. Kobiety przystąpiły do IP, ponieważ motywowała je do tego bieżąca sytuacja w miejscu pracy (występowanie mobbingu, obawa przed zwolnieniem), chciały współdecydować o kwestiach dotyczących swoich warunków pracy i płacy, szukały wsparcia lub sprawiedliwości („chciałam by w naszym urzędzie lepiej się pracowało, by nie było niesprawiedliwości", „miałam nadzieję na poprawę obecnej sytuacji", „przystąpiłam do związku w odpowiedzi na zaistniałą sytuację").

Drugą grupę odpowiedzi stanowiły motywy idealistyczne bądź ideologiczne (14 odpowiedzi). Kobiety odpowiadały, że przystąpiły do IP, żeby przerwać bierność, pomóc innym, „walczyć o lepsze jutro". Często w tej grupie odpowiedzi wskazywały na radykalny charakter IP: „ponieważ jest związkiem anarchosyndykalistycznym", „ponieważ ma niehierarchiczną strukturę", „ponieważ nie jest ugodowy", ponieważ jest „jest alternatywą dla związku 'molocha' – Solidarności, w którym są wszyscy, i szefowie i podwładni, co mija się z celem".

W dalszej części ankiety pojawiły się pytania o ocenę funkcjonowania komisji, do których należą respondentki i całego związku. Na pytanie o przepływ informacji wewnątrz związku oraz o źródła informacji na temat działań podejmowanych przez związek (poza własną komisją) otrzymałyśmy 70 odpowiedzi (można było podać więcej niż jedno źródło informacji, z którego się korzysta, dlatego liczba odpowiedzi jest wyższa niż liczba zebranych ankiet). Jak wynika z zebranych ankiet, większość respondentek otrzymuje informacje bezpośrednio od innych członkiń/członków IP (25 odpowiedzi) lub szuka ich na stronie internetowej (19 odpowiedzi), znaczna część (13 odpowiedzi) traktuje także Biuletyn IP jako istotne źródło informacji o działaniach podejmowanych przez inne komisje. Pokazuje to, że duże znaczenie mają kontakty osobiste w ramach związku, wzajemna wymiana informacji i wspólnie podejmowane działania. Potwierdzeniem tego są odpowiedzi na kolejne pytanie – o czynniki, które zwiększyłyby aktywność respondentek w ramach IP. Aż 19 kobiet odpowiedziało, że ich aktywność w ramach związku byłaby większa, gdyby więcej osób z ich miejsca pracy angażowało się w sprawy IP. Kolejne dziewięć odpowiedzi wskazywało na słaby przepływ informacji o działaniach związku. Największą grupę powodów niskiej aktywności na polu związkowym stanowią jednak przyczyny praktyczne: ilość obowiązków związanych z pracą domową i opieką nad dziećmi (17 wskazań), sytuacja finansowa (14 wskazań) oraz sytuacja w miejscu pracy (14 wskazań). Na pytanie o ocenę działalności swojej komisji 17 kobiet odpowiedziało, że jest z niej zadowolona i nie ma żadnych zastrzeżeń. Pozostałe respondentki pisały, co ich zdaniem należałoby zmienić. Przede wszystkim, wśród problemów w funkcjonowaniu komisji, warto wymienić: „pracodawca nie liczy się z komisją zakładową", „brak ze strony komisji zaangażowanych przedstawicieli ", „pewne kwestie powinny być podnoszone w szerszym gronie, powinno się też uwzględniać dobro wszystkich pracowników, również tych, którzy nie należą do związków". Mowa jest też o „dążeniu do załatwienia 'do końca' spraw,



Zwolnione pracownice poznańskiej Jutrzenki

w które się angażuje; nacisk na skuteczność działań". Wskazuje się na potrzebę osób, które reprezentują komisję w kontaktach z Dyrekcją, gdyż osoby będą wówczas bardziej zaangażowane w wykonanie zadania, „sprawniejsze przekazywanie obowiązków i dzielenie się doświadczeniem/wiedzą z innymi członkiniami/członkami związku, także z młodszymi działaczami/działaczkami. Wymieniano też konieczność „zaprzestania przez wielu (szczególnie młodych działaczy) traktowania związku i konfliktów pracowniczych jako hobby, rozpoczęcie traktowania go jako faktyczne narzędzie oporu na polu walki", problem braku przepływu informacji oraz zbyt małą ilość spotkań organizacji związkowej.



Działaczki IP w Greenkett podczas demonstracji przeciwko Impel we Wrocławiu w 2007 r.

Podobnie było w przypadku pytania o ocenę działalności IP na poziomie krajowym, ogólnopolskim – większość kobiet (23) odpowiedziała, że nie ma zastrzeżeń do działania związku, jednak te, które wymieniły problemy wskazywały na zły przepływ informacji o działaniach ogólnopolskich lub akcjach podejmowanych przez pozostałe komisje oraz na zbyt małe zaangażowanie członkiń/członków IP w działalność na rzecz związku i sytuacji pracowników. Niektóre członkinie postulują radykalizację działań i otwarcie na nowe grupy, niezaangażowane i niezrzeszone środowiska pracownicze (pracownicy tymczasowi, pracownicy handlu). W jednej z odpowiedzi wskazano na hierarchiczne struktury wewnątrz IP i większą aktywność w związku „głównie starszych mężczyzn". Odpowiedzi na oba pytania (o ocenę komisji zakładowej/środowiskowej oraz ocenę ogólną IP) potwierdziły, że związek oceniany jest dobrze, gdy jest aktywny i gdy angażuje swoich członków i członkinie w bieżące działania. Krytyka pojawia się tam, gdzie zamiera aktywność oraz nie docierają informacje o podejmowanych akcjach.

Część dotyczącą oceny działalności IP zamykało pytanie o problemy, którymi związek powinien zająć się w najbliższym czasie. Odpowiedzi respondentek można podzielić na dwie grupy – problemy związane z bieżącą sytuacją w ich zakładzie pracy oraz inne kwestie związane z warunkami pracy i życia pracowników. Ponieważ odpowiedzi na to pytanie wyrażają problemy i aspiracje kobiet zrzeszonych w IP, a także powinny stanowić punkt odniesienia dla działań związku w najbliższym czasie, postanowiłyśmy wymienić tutaj wszystkie zebrane opinie:

Problemy bieżące dotyczące warunków pracy: „sytuacja finansowa zakładu pracy, poprawienie warunków pracy i płacy", „łamanie praw pracowniczych przez mojego pracodawcę", „mobbing zwłaszcza wobec ludzi z długoletnim stażem pracy", „wypowiedzenia i jak z nimi sobie radzić", „przedmiotowe traktowanie pracowników, zwłaszcza w prywatnych zakładach pracy", „nieludzki wyzysk – płaca nie adekwatna do pracy, nagminne zwolnienia uwzględniające układy i znajomości", „mobbing i złe traktowanie pracowników przez kadrę kierowniczą"

Pozostałe kwestie: „zaangażowanie na rzecz osób na umowach 'śmieciowych', „coraz gorsze warunki pracy w wielu branżach, niewystarczające lub brak podwyżek, niepełne etaty, niezapłacone nadgodziny, znaczna intensyfikacja pracy, m.in. sfeminizowanych zawodów, takich jak sprzątaczki, salowe (głodowe pensje, umowy na czas określony)", „pogłębianie przepaści między biednymi i bogatymi i pozbawianie „niższych warstw społecznych" zarówno pracy jak i ich praw, podczas gdy uprzywilejowani mają ich więcej", „powinno mówić się o tym, że coraz częstsze są przypadki, w których pracownicy (mimo pracy na cały etat lub 1,5 etatu) za pensje nie są w stanie zapewnić sobie podstawowych dóbr społecznych takich jak mieszkanie", „problemy samotnych matek, związana z tym nieodpłatna praca reprodukcyjna", „związek powinien w systemie ciągłym (cały rok, co kilka tygodni) organizować spotkania i edukować członków na temat prawa pracy, ich praw i obowiązków, a także o korzyściach z większego zaangażowania się w sprawy zakładów i związku", "spółdzielczość, aktywizowanie kobiet do zakładania spółdzielni".

Z odpowiedzi tych wynika, że kobiety zrzeszone w IP oczekują od związku nie tylko walki o poprawę bieżących warunków pracy i płacy, lecz także zaangażowania w kwestie systemowe warunkujące poziom życia, panujące stosunki społeczne i działania edukacyjne.

Dodatek do Biuletynu IP „Kobiety z Inicjatywą"

Kolejna część ankiety dotyczyła dodatku do Biuletynu IP redagowanego przez grupę „Kobiety z Inicjatywą", który czytało osiemnaście z pytanych kobiet. Bardzo istotnym elementem tej części ankiety, było pytanie o problemy jakie powinny być poruszane na łamach dodatku. Większość kobiet, które udzieliło odpowiedzi, wskazywało na problem różnych form dyskryminacji w miejscu pracy, zwłaszcza dyskryminacji płacowej. Innym często wskazywanym problemem była kwestia ciążącej na kobietach opieki nad dziećmi i dyskryminacja na rynku pracy z tego powodu.

Trzecią grupą wymienianych problemów były rożne formy przemocy doświadczanej przez kobiety, w tym przemocy domowej, mobbingu, przemoc psychicznej w miejscu pracy oraz wykorzystywania seksualnego. Większość kobiet także chce pogłębiać wiedzę na tematy prawne i wyraziła potrzebę rozszerzenia działu porad prawnych w tej części biuletynu.

Spotkanie kobiet zrzeszonych w IP

Ostatnią częścią ankiety była kwestia organizacji ogólnopolskiego spotkania kobiet zrzeszonych w ramach IP. Większość z respondentek (22) wyraziła chęć udziału w takim

spotkaniu. Tematy jakie członkinie IP chciałyby omówić na takim spotkaniu to (według liczby odpowiedzi): antydyskryminacyjne zapisy w Kodeksie Pracy – typowe naruszenia oraz sposoby dochodzenia swoich praw w praktyce, sytuacja kobiet na rynku pracy, przykłady działań różnych związków zawodowych związanych z poprawą praw pracowniczych kobiet, regulacje prawne dotyczące urlopów macierzyńskich, ojcowskich, wychowawczych.

Podsumowanie
Jak widać, nie wszystkie opinie i problemy zgłaszane poprzez przeprowadzoną ankietę można uznać za „typowo kobiece” i mogłyby być wyrażone przez każdego, niezależnie od płci. Jest tak w przypadku problemów z dotarciem do informacji o działaniach związku, małej aktywności komisji czy niskiej skuteczności ich działań. Jednak, jak wynika z ankiet, kobiety z IP mają poczucie gorszej sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza w takich obszarach jak macierzyństwo i opieka nad dziećmi, dyskryminacja płacowa czy doświadczanie przemocy. Ponieważ większość osób aktywnych na forum IP stanowią mężczyźni, uznałyśmy za ważne aby głos kobiet w IP został wyrażony i zauważony i mamy nadzieję, że ten tekst przybliża nas do tego celu.

Kobiety z Inicjatywą OZZ Inicjatywa Pracownicza

W połowie 2009 roku zawiązało się w Inicjatywie Pracowniczej środowisko, które postanowiło spojrzeć na problemy pracownicze, ekonomiczne i socjalne z kobiecej perspektywy. „Kobiety z Inicjatywą” stało się nazwą nie tylko działu w Biuletynie IP, ale także określeniem pewnej grupy działaczek podejmujących w łonie związku problematykę kobiecą. Nie ma bowiem cienia wątpliwości, że dyskryminacja na rynku pracy w znacznie większym stopniu dotyczy kobiet. Poprzez pracę merytoryczną i organizacyjną środowisko to stało się obecnie jedną z ważnych tendencją w IP, którą zamierzamy wzmacniać i rozwijać. ■

Deklaracja Ideowa i Programowa Inicjatywy Pracowniczej



Deklaracja ideowa
Dzisiejsi robotnicy są często niezorganizowani, podzieleni, nie mają ze sobą kontaktu, są zastraszeni i pozbawieni wiary we własne siły. Związki zawodowe tracą na znaczeniu. Taka sytuacja sprzyja pracodawcom, którzy bez żadnych ograniczeń maksymalnie eksploatują swoich pracowników, korzystając z ochrony administracji państwowej i państwowych środków przymusu. Sojusz (często o charakterze korupcyjnym) pomiędzy władzą polityczną w państwie i ekonomiczną w gospodarce jest skierowany przeciwko wszystkim pracującym. Jego celem jest utrzymanie podziałów społecznych. Bogata, uprzywilejowana pod każdym względem mniejszość, mająca do dyspozycji własność, władzę i środki indoktrynacji, utrzymuje się i pomnaża swoje bogactwo dzięki pracy większości. Taka hierarchiczna struktura społeczna jest przyczyną większości problemów doświadczanych w codziennym życiu przez pracowników na całym świecie dotkniętych masowym bezrobociem, obniżkami wynagrodzeń, powrotem do pracy niewolniczej, zatrudnianiem dzieci, nędzą i głodem.

Interesem pracodawców, zarówno małych przedsiębiorstw, jak również wielkich międzynarodowych koncernów, jest utrwalanie istniejącego porządku, który zapewnia im swobodę wyzysku zatrudnianych osób, a w przypadku korporacji dodatkowo łupieżczą eksploatację wspólnot lokalnych. Prawdziwa zmiana może nadejść jedynie wówczas, gdy pracownicy przestaną wierzyć w to, że ich pracodawcy, właściciele multikorporacji, menedżerowie działają w interesie społecznym.

Walczymy o odzyskanie kontroli nad naszym życiem, zarówno w zakładzie pracy, jak też w miejscu zamieszkania. Walczymy o całkowicie inne oblicze świata, bowiem jesteśmy przekonani, że kapitalizm, podobnie jak państwowy socjalizm, nie daje się zreformować. Potrzebne są głębokie zmiany społeczne, ekonomiczne i polityczne.

Nasz ruch jest także reakcją na skorumpowanie i skrajne upolitycznienie związków zawodowych. Musimy odrzucić konieczność istnienia przywódców - zbyt często zdradzali oni sprawę, o którą początkowo walczyli. Jesteśmy za oddolną, bezpośrednią demokracją jako formą organizowania się ruchu protestu pracowniczego. Celem Inicjatywy Pracowniczej nie jest kierowanie walką pracowników, a jedynie ich zmobilizowanie do samodzielnej walki o poprawę warunków życia i uwolnienia się spod ucisku jakiejkolwiek władzy.

Inicjatywa Pracownicza jest organizacją dobrowolną, gdzie los członka związku zależy od zaangażowania innych i odwrotnie. Żadne przepisy prawa nie są bardziej skuteczne od międzyludzkiej solidarności i wzajemnych koleżeńskich relacji, zarówno na gruncie zawodowym, jak i prywatnym. Cenimy własną inicjatywę, umiejętność komunikacji, współpracy, pomocy jak i wypowiedzianej wprost krytyki.

W Inicjatywie Pracowniczej wszyscy jesteśmy równi, bez względu na funkcje jakie pełnimy, wykształcenie i wysokość zarobków. W swoim działaniu jesteśmy niezależni od pracodawców. Wiele naszych komisji zakładowych uznała, że nie będzie korzystać z tzw. przywilejów związkowych, gdyż odbieramy je za przyczynę zniewolenia związków zawodowych. Nie chcemy od pracodawców etatów związkowych, biur,

telefonów, faksów. Związki zawodowe biorące w tym wszystkim udział są często później ubezwłasnowolnione w swoim działaniu. Działacze przyzwyczajają się do tych wygód i trudno jest im z tego zrezygnować. Nasze zasady, dają nam pewną przewagę, pracodawca często nie wie ilu nas jest i kto należy do związku. Nie ma do nas dojścia, nie może nas skorumpować, bo niczego od niego nie chcemy. Związek oczywiście korzysta z ustaw, ale traktuje je jako broń, zwłaszcza wówczas, kiedy pracodawca represjonuje pracowników i związkowców.

Wypowiadamy się przeciwko akcji politycznej i wykorzystaniu ruchu pracowniczego do celów politycznych i bieżących interesów partii politycznych. Popieramy zaangażowanie się ruchu pracowniczego w sprawy lokalne, zmierzające do przywrócenia autentycznej samorządności. Uważamy za niezbędną międzynarodową solidarność ruchu związkowego i pracowniczego. Opowiadamy się za akcją bezpośrednią, za manifestacjami, strajkami i bojkotem, jako najskuteczniejszej, ale nie jedynej broni, w walce o prawa pracownicze i radykalnie demokratyczne społeczeństwo. Dużą wagę przykładamy do konieczności przywrócenia autonomii kulturowej świata pracy, jako przeciwwagi dla kultury masowej i oferowanemu przez nią konsumpcyjnemu stylowi życia.

Inicjatywa Pracownicza to porozumienie wszystkich tych, którym bliskie są kwestie pracownicze. Jesteśmy grupą walczącą o prawa pracownicze, odwołującą się w swoich działaniach i ideach bezpośrednio do tradycji ruchu anarcho-syndykalistycznego i rewolucyjnego syndykalizmu. Zrzeszeni w IP podejmują próbę stworzenia ruchu pracowniczego opartego na oddolnej i dobrowolnej samorządności - ruchu, który zdoła przekroczyć narzucone podziały wśród pracowników, by razem i solidarnie mogli prowadzić skuteczną walkę o swoje prawa i całkowity wpływ na miejsca pracy. Poprzez aktywne uczestnictwo w akcjach protestacyjnych, współpracę i wspieranie strajków staramy się nieść solidarną pomoc i czynnie przedstawiać nasze idee. IP funkcjonuje na zasadach federacji, czyli dobrowolnego zrzeszenia osób, w którym każdy uczestnik ma równe prawo decydowania o dotyczących go sprawach.

Deklaracja programowa

Podstawowe cele naszego związku formułuje statut, w którym czytamy, że zadaniami Inicjatywy Pracowniczej jest:

1. Reprezentowanie i obrona praw oraz interesów pracowniczych, obywatelskich i socjalnych pracowników i innych osób zrzeszonych w Związku oraz ich rodzin.
2. Kształtowanie aktywności społecznej, etyki zawodowej oraz ochrona godności ludzi pracy.
3. Działanie na rzecz sprawiedliwych relacji społecznych i ekonomicznych w wymiarze lokalnym, krajowym i międzynarodowym.
4. Zwalczanie niegospodarności i nadużyć.
5. Współdziałanie z organizacjami związkowymi, organizacjami i ruchami społecznymi w kraju i za granicą na zasadach partnerskich.
6. Działanie na rzecz poprawy poziomu życia związkowców i ich rodzin.
7. Oddziaływanie na rzecz samorządności, demokratyzmu, sprawiedliwości społecznej i solidarności w stosunkach międzyludzkich.
8. Promowanie spółdzielczości pracy oraz społecznych form własności środków produkcji.
9. Walka o poprawę warunków pracy, jej bezpieczeństwa oraz o godne wynagrodzenie wszystkich zatrudnionych.
10. Działanie na rzecz ochrony zdrowia i powszechnego, darmowego, równego do niej dostępu oraz na rzecz ochrony środowiska naturalnego człowieka.

W nawiązaniu do Deklaracji Ideowej i celów statutowych Inicjatywy Pracowniczej, Krajowy Zjazd Delegatów Związku postanowił przyjąć podczas obrad w Poznaniu w dniu 14 marca 2009 roku następujące najważniejsze cele walki, na których powinniśmy się skupić w najbliższych latach. Mają one charakter postulatów o charakterze legislacyjnym i socjalnym:

Na gruncie prawa domagamy się przede wszystkim zaniechania działań zmierzających do uelastyczniania prawa pracy, w tym przede wszystkim zmian w Kodeksie pracy, jak również w innych ustawach dotyczących sporów zbiorowych, zwolnień grupowych, związków zawodowych itd. Domagamy się zaprzestania działań legislacyjnych zmierzających do ograniczenia prawa pracowników do stowarzyszania się, organizowania przez nich protestów i wpływania na proces decyzyjny w zakładach pracy.

Domagamy się zniesienia ograniczeń prawnych, które utrudniają przekształcanie przedsiębiorstw komunalnych, państwowych i spółek skarbu państwa w spółdzielnie pracy zrzeszające pracowników tych przedsiębiorstw oraz w spółdzielnie pracy z udziałem gminy, powiatu i spółki skarbu państwa. Przekształcanie wspomnianych przedsiębiorstw w spółdzielnie powinno się odbywać z zachowaniem ciągłości prawnej, a nie drogą likwidacji przedsiębiorstwa i zakładania nowego, co zawsze niesie ze sobą liczne zagrożenia dla dotychczasowych pracowników.

Żądamy również zniesienia zakazu tworzenia spółdzielni pracy bez wyznaczania funkcji pracodawcy. Zgodnie z obecnymi przepisami pracodawcą w spółdzielni musi być prezes lub prezeska, a nie może pełnić tej funkcji ogół pracowników, co w rażący sposób ogranicza wolność zrzeszania się obywateli i narzuca im tylko jeden organizacji pracy, chociaż nie wszyscy go akceptują.

Domagamy się politycznego i ekonomicznego równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Na gruncie socjalnym:

1. Domagamy się, aby zasiłek dla bezrobotnych wynosił tyle co minimalne wynagrodzenie. Zasiłek dla bezrobotnego powinien być przyznawany po przepracowaniu 6 miesięcy, zaś bezrobotnym absolwentom szkół zaraz po ich ukończeniu na okres:
- 12 miesięcy w powiatach do 5% stopy bezrobocia
- 18 miesięcy w powiatach od 6% do 10% stopy bezrobocia
- 24 miesiące w powiatach od 11% do 15% stopy bezrobocia
- 36 miesięcy w powiatach od 16% do 20% stopy bezrobocia
- bezterminowy w powiatach powyżej 20% stopy bezrobocia

2. Domagamy się, aby minimalne wynagrodzenie w danym roku wynosiło 50% średniego wynagrodzenia.

3. Domagamy się, aby wszystkim osobom bezrobotnym i posiadającym najniższe wynagrodzenie (emerytury, renty), przyznawać dodatki mieszkaniowe, których wysokość powinna być obliczona w zależności od sytuacji mieszkaniowej w danej gminie. Domagamy się rozwoju budownictwa komunalnego i zaprzestania reprywatyzacji komunalnych zasobów lokalowych.

4. Domagamy się likwidacji umów o pracę na czas określony. Jesteśmy za przyjęciem wzorca: umowa na czas próbny maksymalnie do 6 miesięcy, potem już tylko umowa na czas nieokreślony.

5. Domagamy się wprowadzenia obligatoryjnych emerytur dla wszystkich, którzy ukończyli 60 rok życia, bez względu na staż pracy i płeć. Emerytury te powinny być nie niższe niż wynagrodzenie minimalne.

Dokument przyjęty podczas Zjazd Delegatów Związku w dniu 14 marca 2009 ■

Inicjatywa Pracownicza 2001–2011 – kalendarium wydarzeń

Inicjatywa Pracownicza (IP) powstała w 2001 roku jako nieformalna grupa, której celem była wspólna walka o prawa pracownicze. Jako ogólnopolski związek zawodowy IP zaczęła działać we wrześniu 2004 roku.



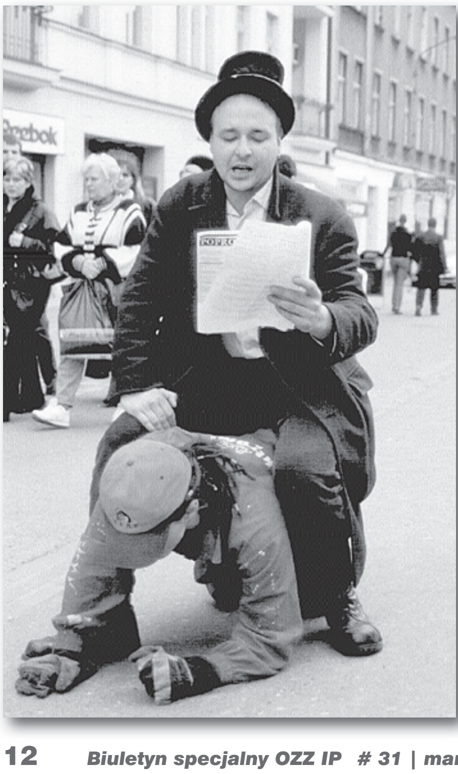
2002

Na początku 2002 roku IP zaangażowała się w protesty przeciwko uelastycznieniu prawa pracy. Tego samego roku działacze z Poznania wzięli aktywny udział w protestach robotników z zakładów H. Cegielski-Poznań (HCP) domagając się zaprzestania masowych zwolnień. 28 czerwca 2002 roku związki zawodowe z HCP (Solidarność i Solidarność'80) i IP doprowadziły do wspólnej demonstracji ulicami Poznania, w której wzięło udział blisko 1000 osób, w tym setka działaczy IP.

Kiedy, na fali robotniczych protestów, w lipcu 2002 roku powstał Ogólnopolski Komitet Protestacyjny (OKP) działacze IP wzięli czynnych udział w jego pracach m.in. powołując ogólnopolskie biuro koordynujące akcje protestacyjne OKP i zakładając jego stronę internetową. Latem 2002 roku OKP organizuje kilka ważnych protestów w kilkunastu miastach Polskich, w tym dwutysięczną demonstrację w Warszawie. Wreszcie jesienią 2002 roku Inicjatywa Pracownicza czynnie wspiera protest pracowników Ożarowskiej Fabryki Kabli koło Warszawy (27-30 listopada 2002 roku).

2003

W czerwcu 2003 roku działacze IP nawiązują kontakt z przedstawicielami strajkującej załogi Uniontexu (Łódź), która broni swojego zakładu pracy przed likwidacją. Niestety strajk nic nie daje i zakład upada. Na jego gruzach (w 2004) powstaje jednak nowy Uniontex jako spółka pracownicza. Zawiązuje się tam organizacja zakładowa Inicjatywa Pracownicza. W grudniu 2004 roku przewodniczący IP w Uniontexie zostaje nielegalnie zwolniony, a kontrolę nad zakładem przejmują jej dotychczasowi menedżerowie.



W listopadzie 2003 roku Inicjatywa Pracownicza organizuje protesty przeciwko antypracowniczej polityce władz McDonalds'a. Również w listopadzie na wezwanie IP przybywają do Poznania działacze pracowniczy z kilkunastu zakładów pracy i odbywa się pierwsza Ogólnopolska Konferencja Pracownicza (najpierw nazwana konferencją protestu pracowniczego), która stanie się zarzewiem szerszej współpracy różnych organizacji propracowniczych i związkowych. W sumie do 2007 roku odbywa się sześć podobnego typu Konferencji na różne tematy.

2004

W kwietniu 2004 roku działacze Inicjatywy Pracowniczej brali udział w 5 tysięcznej demonstracji w Warszawie przeciwko Europejskiemu Forum Gospodarczemu.

W czerwcu 2004 roku podczas akcji ponad 100 działaczy związkowych z Goplany (Solidarność) oraz Inicjatywy Pracowniczej wezwali do bojkotu kawy Nescafe jako formy protestu przeciwko masowym zwolnieniom i zamykaniu zakładów pracy przez koncern Nestle. Akcje solidarnościowe - koordynowane przez IP - odbyły się w Bydgoszczy, Krakowie, Warszawie i Szczecinie. W Szczecinie działacze IP oznakowali w jednym z marketów towary Nestle napisem „Nie kupuj!".

Latem grupa pracowników H.Cegielski-Poznań, sympatyzujących z IP, postanawia powołać do życia Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza, który zostaje zarejestrowany pod koniec sierpnia 2004 roku. Pierwsze komisje powstają w Szczecinie, Łodzi i na Śląsku.

2005

W styczniu 2005 roku Inicjatywa Pracownicza z Poznania angażuje się w obronę pracowników Brgidgestone/Firestone.

Latem 2005 roku (lipiec/sierpień) IP jest jednym z inicjatorów międzynarodowej akcji solidarnościowej ze zwolnionymi za walkę o prawa pracownicze polskich pracowników TESCO z Irlandii. Protesty odbyły się w 8 miastach Wielkiej Brytanii (poparty przez centralę TGWU) i Irlandii oraz kilku miastach Polski (m.in. Poznań, Szczecin, Warszawa, Gdynia). IP staje się także jednym z animatorów Kampanii na rzecz Pracowników Sezonowych i Emigrantów.

W dniu 23 września 2005 roku związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza i Polska Zielona Sieć złożyli skargę na działania Europejskiego Banku Odbudowy i Rozwoju, w związku z udzieleniem firmie Kaufland Pol-

ska pożyczki w wysokości blisko 160 milionów euro na rozwój sieci supermarketów na terenie całej Polski. Kilka dni później pod jednym z supermarketów w Poznaniu odbył się protest. Kaufland notorycznie i systemowo łamał prawa pracownicze.

2006
W styczniu 2006 roku Inicjatywa Pracownicza przystępuje do Komitetu Pomocy i Obrony Represjonowanych Pracowników. Komitet występuje w obronie zwalnianych za działalność aktywistów związkowych: Krzysztofa Łabędzia (KWK Budryk, Sierpień'80), Darka Skrzypczaka (Goplana, Solidarność), Sławka Kaczmarka (Uniontex Łódź, Inicjatywa Pracownicza), Jacka Rosołowskiego (Impel-Tom Kostrzyn, Inicjatywa Pracownicza). Organizowane są liczne akcje protestacyjne, a na początku kwietnia 2006 roku dochodzi do tysięczno-osobowej demonstracji w Poznaniu. W wyniku nacisków Łabędź i Skrzypczak zostają przywróceni do pracy. Przed sądem pracy wygrywa też proces o odszkodowanie Jacek Rosołowski (w marcu 2007 roku).

W czerwcu i sierpniu 2006 roku Komitet organizuje akcje w obronie praw pracowników sezonowych w 100, a potem 50 miastach Polski.

W październiku KPiORP organizuje kilkusettysięczną manifestację w Łodzi w obronie Sławomira Kaczmarka z IP, a zarazem wszystkich pracowników agencji tymczasowych.

W listopadzie 2006 roku związani z IP gdańscy listonosze rozpoczynają dziki strajk, który obejmuje całą Polskę. Inicjatywa Pracownicza organizuje w tym czasie akcje solidarnościowe ze strajkującymi i koordynuje kontakty pomiędzy poszczególnymi miastami. Powstaje komisja zakładowa IP przy Poczcie Polskiej. W grudniu 2006 dochodzi - z inicjatywy IP - do spotkania w Poznaniu listonoszy z kilku ośrodków.



2007
W lutym/marcu 2007 roku Inicjatywa Pracownicza angażuje się w obronę pracownic z fabryki paneli Greenkett Polska. Dochodzi do nielegalnego zwolnienia dwóch działaczek IP i nieudanej próby rozbicia związku przez hiszpańskiego pracodawcę.

W kwietniu 2007 KPiORP organizuje kolejną demonstrację we Wrocławiu przeciwko firmie Impel i m.in. przeciwko zwolnieniu Jacka Rosołowskiego i innych działaczy IP przez Impel Tom.

Od marca 2007 roku Inicjatywa Pracownicza organizuje liczne nieformalne przestoje w pracy w zakładach H. Cegielski Poznań SA trwające od kilkunastu minut do kilku godzin. W kwietniu na wezwanie IP dochodzi także do jednodniowego strajku - 90 procent załogi HCP bierze tzw. „urlop na żądanie". Dochodzi także do kilku demonstracji pod zarządem HCP. W wyniku protestu pracownicy HCP wywalczają 30% podwyżki.



Jesienią tego samego roku IP organizuje akcje popierające protest zwolnionych w wyniku prywatyzacji ok. 90 pracowników (głównie pielęgniarek) ze szpitala w Kostrzynie.

31 grudnia 2007 roku z supermarketu Auchan w Zielonej Górze zostaje zwolniony działacz Inicjatywy Pracowniczej Piotr Krzyżaniak. Staje się to powodem licznych protestów, także we Francji przeprowadzonych przez francuską CNT.

2008
W czerwcu dochodzi do serii protestów przeciwko planowanym zmianom w Kodeksie pracy, w tym do 1,5 tysięcznej demonstracji w Warszawie zorganizowanej przez KPiORP, w której uczestniczą związkowcy z IP.

W lipcu 2008 roku z Poczty Polskiej zostaje zwolniony Bartosz Kantorczyk, inicjator strajku listonoszy z listopada 2006 roku i przewodniczący OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Poczcie Polskiej – staje się to powodem szeregu akcji protestacyjnych podejmowanych w całym kraju i za granicą (np. w Londynie przez IWW).

Latem Inicjatywa Pracownicza nagłaśnia sprawę śmierci 21-letniego pracownika fabryki cukierków Vobro w Brodnicy. We wrześniu zorganizowano w tej sprawie pierwszy z serii protestów.

W listopadzie i grudniu 2008 roku dyrekcja Urzędu Statystycznego w Opolu zwalnia 7 członków Inicjatywy Pracowniczej (czterech z nich po blisko dwuletniej batalii powróci do pracy). Był to bezprecedensowy atak na związki zawodowe i przyczyna długoletniego konfliktu oraz licznych akcji podejmowanych w całym kraju pod Urzędami Statystycznymi.

20 grudnia w całym kraju odbywają się pikiety przez marketami i supermarketami domagające się poszanowania prawa pracowniczych i związ-

kowych w placówkach handlowych. Do protestów IP, wspartych przez organizacje społeczne i polityczne, dochodzi w Poznaniu, Warszawie, Lublinie, Toruniu, Katowicach, Gdańsku i Szczecinie. Łącznie wzięło w nich udział ok. 120 działaczy.

2009
W styczniu 2009 roku działacze Inicjatywy Pracowniczej z Łodzi organizują pomoc dla blisko 50 pracowników i pracownic z firmy Hanpol (kooperanta koncernu Daewoo), którą okradł i porzucił koreański właściciel.

20 marca w Gdańsku zwolniony zostaje działacz Inicjatywy Pracowniczej z firmy Agencja J.A.R. (właściciel marki Royal Colleaction) Mateusz Żuk. Natomiast 4 maja zostaje zwolniony cały trzyosobowy komitet założycielski Inicjatywy Pracowniczej w DAD Polska w Poznaniu. Kilka dni później działacze IP wdarli się na teren zakładów DAD i organizują tam protest.

14 kwietnia w szpitalu w Bielsku-Białej rozpoczyna się strajk zorganizowany przez tamtejszą Komisję Zakładową Inicjatywy Pracowniczej.

W listopadzie Marcel Szary, przewodniczący Inicjatywy Pracowniczej w HCP, zostaje przez sąd uznany winny organizacji trzech „dzikich strajków” na początku 2008 roku. Jednocześnie jesienią a tego samego roku dochodzi do licznych pikiet i wielotysięcznych demonstracji przeciwko zwolnieniom grupowym, jakie dotykają HCP.

11 listopada działacze i działaczki z IP oraz innych organizacji w Lublinie, Poznaniu, Szczecinie, Krakowie, Bielsku-Białej, Gdańsku, Rzeszowie, Opolu i Częstochowie zorganizowali akcje żądające amnestii dla kopaczy węgla z wałbrzyskich biedaszybów.



2010
W styczniu Inicjatywa Pracownicza bierze udział w akcja solidarnościowych z niemieckim FAU. W tym samym miesiącu grupa działaczy Inicjatywy Pracownicze wspiera strajk pracownic w Opatowie w firmie Coliar Textill.

30 marca, po długotrwałej chorobie, umiera Marcel Szary, założyciel i jeden z najbardziej aktywnych działaczy OZZ Inicjatywa Pracownicza. 6 kwietnia setki osób, pod związkowymi flagami, biorą udział w uroczystym pogrzebie.

4 lipca umiera działacz Inicjatywy Pracowniczej i Federacji Anarchistycznej Rafał Górski. Setki osób biorą udział w pogrzebie w Krakowie.

14 grudnia w Nowej Soli kilkudziesięciu działaczy IP starało się bezskutecznie zapobiec eksmisji jednego z członków związku. Pięć osób zostało aresztowanych.

2011
7 stycznia w fabryce Greenkett pod Poznaniem dochodzi do „dzikiego” strajku z powodu zaległości w wypłacie pensji.

4 lutego zostaje zwolniony działacz Inicjatywy Pracowniczej z fabryki przędzy Baltic Spinning w Goleniowie, gdzie założona została Komisji Zakładowa IP Dwa dni później dochodzi do kolejnych zwolnień działaczy. Związek odpowiada pikietami i akcjami informacyjnymi pod goleniowskimi zakładami pracy.

Krajowe Zjazdy Delegatów Inicjatywy Pracowniczej
I. Zjazd 24 czerwca 2004 (założycielski)
II. Zjazd 12 luty 2005 (sprawozdawczo-wyborczy)
III. Zjazd 11-12 marca 2006 (roboczy)
IV. Zjazd 17-18 marca 2007 (sprawozdawczo-wyborczy)
V. Zjazd 17 maja 2008 (roboczy)
VI. Zjazd 12 marca 2009 (sprawozdawczo-wyborczy)
VII. Zjazd 12 marca 2011 (sprawozdawczo-wyborczy) ■

Aktywność międzynarodowa Inicjatywy Pracowniczej

Praktycznie od momentu zarejestrowania Inicjatywy Pracowniczej jako związku zawodowego, współpracujemy z europejskimi związkami odwołującymi się do podobnej tradycji ideowej (anarchosyndykalizm) i strategii działania. Inicjatywa Pracownicza ma w chwili obecnej kontakty w następujących krajach: Hiszpania, Francja, Szwecja, Wielka Brytania, Włochy, Grecja, Niemcy.

Jakub Grzegorczyk

Dotychczasowe kontakty międzynarodowe IP
Większość organizacji z którymi współpracujemy nie ma statusu organizacji reprezentatywnych, rozwija się dynamicznie, ale wyłącznie w niektórych sektorach (dominują usługi publiczne) i reprezentuje radykalniejsze podejście do walki o prawa pracownicze niż najliczniejsze centrale związkowe w tych krajach. W większości są to organizacje odwołujące się do anarchosyndykalizmu (niezależność ruchu związkowego od partii politycznych, nastawienie na akcję bezpośrednią, antykapitalistyczne hasła, postulowanie samorządności pracowniczej. Nie traktuję tej idei w sposób dogmatyczny – dopuszczone są różne strategie działania (udział w wyborach do rad zakładowych, korzystanie z ustawowej ochrony działaczy związkowych, w niektórych przypadkach także korzystanie z publicznych subwencji), a niektóre związki odwołują się także do innych tradycji politycznych. Z powyższych powodów wszystkie wyżej wymienione związki poza FAU funkcjonują poza anarchistyczną międzynarodówką związków zawodowych (AIT-IWA – Światowe Zrzeszenie Pracowników), która bardziej rygorystycznie podchodzi do kwestii ideologicznych i ma „żelazne zasady” w kwestii np. zakazu wystawiania kandydatów do rad zakładowych.

Większość związków z którymi współpracujemy jest dość aktywna w sferze

społecznej – poza działalnością typowo związkową prowadzi także działania w tematach takich jak: antymilitaryzm, ekologia, prawa imigrantów, antyfaszyzm, walka z niestabilnością stosunków pracy.

Współpraca w praktyce

Chociaż dla IP działalność międzynarodowa jest ważna, to aktualnie nie ma ona dla związku kluczowego znaczenia. W chwili obecnej jest podejmowana raczej ad hoc - organizowane są akcje solidarnościowe (pikiety, wysyłka listów) w sytuacji represji antyzwiązkowych oraz nieregularnie odbywają się spotkania związków uczestniczących w „Czerwono-Czarnej Koordynacji" (o czym szerzej poniżej).

W okresie 2004 – 2007 IP było bardziej zaangażowane w kwestie międzynarodowe: podczas Ogólnopolskich Konferencji Pracowniczych regularnie zapraszano do wspólnej dyskusji przedstawicieli i przedstawicielki zachodnich związków zawodowych, ponadto prowadzono także kampanię „Sezonowi" nakierowaną na pomoc prawną dla polskich pracowników wyjeżdżających do pracy w krajach UE.

Obecnie brak jest aktywności długofalowej (kampanie) i stosunkowo niewiele czasu poświęca się na dyskusje czy pogłębioną analizę problemów społecznych. Dominuje natomiast działalność nakierowana na wsparcie konkretnych protestów czy komisji oraz okazyjne spotkania informacyjne.

Podsumowując, do tej pory w ramach działalności międzynarodowej: przeprowadzono wspólną kampanię Sezonowi; delegacje zaprzyjaźnionych związków brały udział w Ogólnopolskich Konferencjach Pracowniczych, które organizowaliśmy do 2006 roku; zorganizowaliśmy kilkanaście akcji solidarnościowych w Polsce (m.in. wsparcie dla strajku generalnego organizowanego przez SAC, wysyłka listów w obronie komisji CNT działającej na Poczcie). W Hiszpanii i Francji zorganizowano kilkanaście akcji solidarnościowych z Inicjatywą Pracowniczą (wsparcie dla kampanii w obronie Sławka Kaczmarka z łódzkiego Uniontexu w 2007 r. oraz dla akcji przeciwko Auchan w 2008). Zaproszono delegacje z Francji i Hiszpanii do wizyt w Polsce – podczas wizyt odbyło się kilkanaście spotkań z lokalnymi komisjami IP. Okazyjnie przeprowadzano zbiórki na wsparcie działalności związkowej w Polsce. Wydano wspólny plakat i wspólną odezwę na 1 maja 2008 r. Delegaci IP brali udział w Międzynarodowym Spotkaniu Związkowym w 2007 r. w Paryżu oraz w spotkaniach organizowanych przez IWW w Wielkiej Brytanii. W miarę regularne kontakty IP posiada także z niemieckimi działaczami związanymi z FAU oraz środowiskiem czasopisma „Wildcat".

„Czerwono-Czarna Koordynacja"

Od 2007 r. Inicjatywa Pracownicza współtworzy „Czerwono-Czarną Koordynację" - nieformalne porozumienie organizacji związkowych odwołujących się do idei anarchosyndykalistycznych. Koordynacja nie jest sformalizowaną organizacją, nie ma własnego budżetu czy struktur, opiera się na nieregularnych spotkaniach działaczy (2007 Warszawa, 2008 Madryt i Ateny, 2010 Udine). Koordynacja zajmuje się przede wszystkim organizowaniem akcji solidarnościowych.

Członkostwo w Koordynacji zależy od zgody wszystkich organizacji zaangażowanych. Nowe organizacje pragnące przystąpić do Koordynacji, początkowo są zapraszane w charakterze „obserwatora" na spotkania. Następnie, po decyzji samej organizacji oraz decyzji członków Koordynacji, są przyjmowane na pełnych prawach (współdecydowanie).

W 2010 r. udział w koordynacji deklarowały: CGT (Hiszpania), CNT (Francja), SAC (Szwecja), IWW (Wielka Brytania), USI (Włochy), ESE (Grecja). Na spotkaniu w Udine obecna była także delegacja Solidaridad Obrera (Hiszpania) na prawach obserwatora. Po spotkaniu w Udine, Solidaridad Obrera dołączyła oficjalnie do Koordynacji.

W 2010 r. zaproponowano wiele zmian w „Koordynacji", które wymagają zaakceptowania przez organizacje tworzące strukturę:

- powołanie rotacyjnego sekretariatu (odpowiedzialnego za organizację spotkań oraz zarządzanie funduszem solidarnościowym). Funkcję sekretariatu Koordynacji na najbliższy rok objęło włoskie USI.
- powstanie funduszu solidarnościowego, przeznaczanego na pomoc najsłabszym członkom sieci oraz wsparcie finansowe w przypadku represji lub długotrwałych protestów. W najbliższych miesiącach, każda organizacja powinna zdecydować ile i na jakich zasadach środków finansowych jest w stanie przekazać na cele funduszu.
- uruchomienie wspólnej strony internetowej (w językach: angielskim, francuskim i hiszpańskim).
- planowane nawiązanie kontaktów z nowymi organizacjami w krajach, gdzie nie ma jeszcze aktywnych organizacji zaangażowanych w Koordynację (m.in. wsparcie dla słowackich anarchistów i Krajowej Konfederacji Pracy w Belgii).
- organizacja akcji solidarnościowych (m.in. z górnikami prowadzącymi strak w OCP w Maroko).
- propozycja opracowania wspólnej broszury analizującej wzrost aktywności skrajnej prawicy w Europie oraz wydanie plakatu poświęconego temu problemowi,
- propozycja wydania wspólnego plakatu związanego z tematyką kryzysu gospodarczego.

Problemy i wyzwania

W najbliższym czasie warto przemyśleć następujące kwestie związane z działalnością międzynarodową Inicjatywy Pracowniczej:

- określenie ogólnych celów naszej współpracy międzynarodowej oraz określenie w jaki sposób kwestie te powinniśmy odnosić do bieżącej działalności związku (czy wystarczają nam akcje solidarnościowe czy też może liczymy na wspólną pracę merytoryczną/analityczną?)
- ustalenie zasad współpracy międzynarodowej – z jakimi organizacjami poza członkami Czerwono-Czarnej Koordynacji chcemy współpracować, w jakich kwestiach, w jaki sposób?
- nasza partycypacja w Czerwono--Czarnej Koordynacji- opracowanie materiałów merytorycznych oraz udział w kasie solidarnościowej;
- sformalizowanie aktywności w tym zakresie (powołanie grupy roboczej lub wyznaczenie osoby/sób odpowiedzialnych za kontakty międzynarodowe) – stałe zaangażowanie w kwestie międzynarodowe może poprawić efektywność naszych działań, zapewnić więcej informacji ze świata i lepszą informację o IP na świecie;
- odniesienie się do propozycji SAC – zorganizowania we wrześniu 2011 r. międzynarodowej konferencji organizacji związkowych z północnej Europy (IWW, SAC, FAU, IP) poświęconej tematyce migracje, kampani w sprawie sytuacji w firmach międzynarodowych.

Zaprzyjaźnione z Inicjatywą Pracowniczą związki zawodowe:

CGT (Powszechna Konfederacja Pracy, Hiszpania) liczebność: ok. 60 tys. członków (reprezentuje ponad 2 mln. pracowników); najsilniejsze struktury wg sektorów: przemysł samochodowy, przemysł chemiczny, administracja publiczna, bankowość, transport, tradycja ideowa: anarchosyndykalizm.

Solidaridad Obrera (Solidarność Robotnicza, Hiszpania); liczebność: kilka tys. członków; najsilniejsze struktury wg sektorów: transport tradycja ideowa: anarchosyndykalizm.

CNT (Krajowa Konfederacja Pracy, Francja); liczebność: ok. 4 tys. członków; najsilniejsze struktury wg sektorów: edukacja, kultura, służba zdrowia, poczta; tradycja ideowa: anarchosyndykalizm.

SAC (Centralna Organizacja Szwedzkich Pracowników, Szwecja); liczebność: 6 tys. członków; najsilniejsze struktury wg sektorów: usługi komunalne, służba zdrowia, edukacja, mediatradycja ideowa: anarchosyndykalizm.

IWW (Światowy Związek Robotników Przemysłowych, Wielka Brytania); liczebność: ok. 6 tys. członków (łącznie w Stanach Zjednoczonych, w Australii, Kanadzie, i Wielkiej Brytanii). Najsilniejsze struktury wg sektorów: edukacja, służba zdrowia, budownictwo; tradycja ideowa: anarchosyndykalizm.

USI (Włoska Unia Związkowa, Włochy); liczebność: ok. 2 tys. członków; najsilniejsze struktury wg sektorów: służba zdrowia, usługi komunalne; tradycja ideowa: anarchosyndykalizm.

ESE (Grecja), liczebność: ok. 200 członków; najsilniejsze struktury wg sektorów: usługi gastronomiczne, media, tradycja ideowa: anarchosyndykalizm.

FAU (członek AIT, Niemcy); liczebność: ok. 400 członków; najsilniejsze struktury wg sektorów: media, kultura; tadycja ideowa: anarchosyndykalizm.

Felieton: Uparta obrabiarka

Maszyna numeryczna, na której pracuję, jest moją żywicielką od lat. To bardzo mądra maszyna, ma nawet własny program. Rozumieliśmy się ostatnio doskonale, do czasu, gdy nagle przestała pracować. Wkułem się! Co jest grane?! Podchodzę do pulpitu i krew mnie zalała! Czytam: „brak oleju". Coooooo? Znów brak oleju, dopiero co, jakieś sześć miesięcy temu, dolewałem jej olej.

Marcel Szary
/Biuletyn IP nr 5, grudzień 2005/

Grzecznie się jej pytam: „Czy cię się nie pojebało? Czy ty nie rozumiesz tragicznej sytuacji zakładów? Czy do twojego zakutego programu nie dociera to, że nie ma pieniędzy na olej?" Ona nadal swoje: „brak oleju". Dostałem spazmów. „Żebyś wiedziała, że jak zaraz nie ruszysz, to potną cię na żyletki i tak skończy się twoja kariera. Do jasnej cholery- ruszaj kupo złomu!". Ale ona swoje: „brak oleju". Zmieniłem ton: „Noooooo nie bądź świnią, zrozum, że jedziemy na jednym wózku, że takich nowocześniejszych od ciebie maszyn jest na pęczki, stoją tam niewykorzystane i chętne do pracy". Bez skutku. Po 2 godzinach wyczerpałem całą argumentację na temat braku pieniędzy, tragicznej sytuacji i tak dalej, jaką znałem, czy to z Zarządu, czy od reprezentatywnych działaczy związkowych. Poddałem się i wściekły dolałem do niej oleju. A to naoliwione bydlę ruszyło jakby nic się nie stało.

Porównanie nasuwa się samo. Pomyślcie jak postępują tak zwani rozsądni pracownicy Cegielskiego? Mówią, że od lat nie mieliśmy podwyżki, że za te marne grosze trudno wyżyć i utrzymać rodzinę, że płacą nam do wtorku, bo od środy pracujemy społecznie - za darmo. Oczekujemy na normalną podwyżkę płac. Lecz jej nie dostajemy. Niby związkowcy rozmawiają z Zarządem firmy. Lecz dyrekcja, a za nią niektórzy przedstawiciele związków zawodowych argumentująwrozmowachzrobotnikami, w podobny sposób jak ja to robiłem w rozmowie z obrabiarką, „że trzeba zrozumieć trudną sytuację... itd., itp.". Jest jednak ta różnica, że my, pracownicy, w przeciwieństwie do obrabiarki, rezygnujemy z naszych oczekiwań i pracujemy jeszcze więcej, jeszcze ciężej, za te same, a nawet mniejsze pieniądze. Pracujemy zamiast wyświetlić prosty komunikat: „brak podwyżki".





TEMAT DNIA

KOLEJNY WIELKI ZAKŁAD NA CELOWNIKU MARCELA SZAREGO

Chcą przejąć inicjatywę

W czerwcu kilkunastoosobowy związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza niemalże doprowadził do strajku i wstrzymania produkcji w Zakładach im. Hipolita Cegielskiego. Czy podobny scenariusz grozi Volkswagenowi – największemu pracodawcy w Poznaniu?



Gazeta POZNAŃSKA

27 września 2006 środa nr 226 4,80 zł

Kolejny wielki zakład na celowniku Marcela Szarego

Chce przejąć inicjatywę?

Volkswagen Poznań zatrudnia 6800 osób. W firmie toczą się negocjacje nad zbiorowym układem pracy. Ten moment wykorzystał Marcel Szary, kierujący w Poznaniu małym związkiem zawodowym Inicjatywa Pracownicza, i postanowił wprowadzić go do VW. W czerwcu „Inicjatywa" niemalże doprowadziła do strajku i wstrzymania produkcji w Zakładach im. Hipolita Cegielskiego. Czy podobny scenariusz grozi największemu pracodawcy w Poznaniu?

STR. 5

Spójrzmy jeszcze na tę sytuacje oczyma pracodawcy, który wydaje pieniądze tylko wtedy kiedy musi. On myśli tak: maszyna nie kłamała, jej rzeczywiście brakowało oleju. Trzeba zatem zabezpieczyć środki na zakup dostatecznej jego ilości, bo inaczej nie będzie pracować. Ale robotnicy chcą mnie oszukać. Mówią, że nie można wyżyć - a żyją chociaż im płacę coraz mniej (w porównaniu do rosnących kosztów utrzymania). A może płacę im jeszcze za dużo? - kalkuluje pracodawca. Dlaczego płacę za „szkodliwe", lub za nadgodziny więcej niż to przewiduje prawo pracy, skoro tego robić nie muszę? Wystarczy dostosować Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy do ogólnych przepisów, to zmniejszyć, tamto zlikwidować i w ten sposób na pracownikach zaoszczędzić. Zwolniłem już sporo ludzi, stosowałem obniżki pensji, a teraz - myśli pracodawca - zmienię Układ Zbiorowy. Robotnicy i tak się będą cieszyć, że mają pensję w terminie, że nie są na bezrobociu, a jeszcze im obiecam nadgodziny.

Podsumowując, postawmy pytanie: jak przekonać pracodawcę, że robotnicy nie kłamią? ■